

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: Z2024/6996

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

ZWOLLE

Beslissing van 18 juli 2024 op de klacht van:

**De INSPECTIE GEZONDHEIDSZORG EN JEUGD,**

gevestigd in Utrecht, hierna: de Inspectie,

vertegenwoordigd door: M. Zambib, senior inspecteur en mr. L.J.M. Franssen, senior juridisch adviseur,

klaagster,

tegen

**A,**

*verpleegkundige,*

destijds werkzaam in B,

verweerster, hierna ook: de verpleegkundige.

### 1. De zaak in het kort

1.1 De Inspectie ontving een melding van de voormalig werkgever van verweerster over beëindiging van het dienstverband in verband met (seksueel) grensoverschrijdend handelen. De Inspectie heeft een onderzoek gestart en verwijt verweerster kort gezegd dat zij gehandeld heeft in strijd met de zorg die zij ten opzichte van de patiënt had behoren te betrachten. Zij heeft hiermee het vertrouwen in de beroepsgroep beschaamd en niet gehandeld als een behoorlijk beroepsbeoefenaar betaamt.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de klacht gegrond is. Hierna licht het college dat toe.

## 2. De procedure

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met de bijlagen, ontvangen op 11 maart 2024;
- het verweerschrift met de bijlagen;
- het aanvullende verweerschrift met de bijlagen, ontvangen op 8 mei 2024;
- het proces-verbaal van het op 28 mei 2024 gehouden mondelinge vooronderzoek;
- de e-mail van verweerster van 12 juni 2024;
- de reactie van de secretaris van 13 juni 2024 op de e-mail van verweerster;
- de e-mail van 17 juni 2024 aan de Inspectie.

2.2 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 21 juni 2024. De partijen zijn verschenen. De Inspectie werd vertegenwoordigd door M. Zambib en mr. L.J.M. Franssen. De partijen hebben hun standpunten mondeling toegelicht. De gemachtigde van de Inspectie heeft pleitnotities voorgelezen en heeft deze aan het college en de andere partij overhandigd.

## 3. De feiten

3.1 Verweerster studeerde in 2011 af als algemeen verpleegkundige (optie psychiatrie). Zij startte in 2016 op detacheringsbasis bij haar voormalig werkgever. Vanaf juli 2018 werkte ze op de forensische afdeling. De patiëntengroep bestond uit mensen met diverse psychische problematiek die daarnaast een juridische maatregel opgelegd hadden gekregen. De klacht heeft betrekking op het contact tussen verweerster en een van haar mannelijke patiënten, verder patiënt te noemen.

3.2 Patiënt werd eind december 2021 opgenomen. Verweerster voerde gesprekken met patiënten en begeleidde hen bij hun verlof. Zo ook met patiënt. Verweerster heeft op enig moment privételefoonnummers met patiënt uitgewisseld. Via Whatsapp zijn er tussen hen berichten met artikelen gestuurd. Op 11 maart 2022 hebben verweerster en patiënt elkaar buiten tijdens een emotioneel gesprek vastgepakt, geknuffeld en gezoend. Een collega zag dit. Deze collega kwam later naar verweerster toe en vertelde haar dat hij van plan was een interne melding van het voorval te doen. Verweerster heeft diezelfde avond de psycholoog van het behandelteam gebeld en haar van het voorval op de hoogte gesteld. De volgende dag, 12 maart 2022, heeft verweerster met patiënt het voorval besproken. Dit gebeurde in de voortuin bij haar woning. De instelling stelde verweerster op 21 maart 2022 op non-actief en liet haar weten dat zij tijdens haar op non-actiefstelling geen contact met patiënten mocht hebben. Na haar op non-actiefstelling zag verweerster patiënt niet meer. De patiënt moest zijn telefoon en laptop inleveren waardoor er een aantal weken geen contact tussen hen was. Op 18 maart 2022 schreef verweerster een vriendschappelijke brief aan patiënt. Zij heeft contact opgenomen met de zus van patiënt om haar te vragen de brief te bezorgen. De zus wilde dat niet doen en toen heeft verweerster de brief zelf gepost. Zij heeft ook via social media contact gezocht met de ouders van patiënt, omdat zij zich zorgen maakte en wilde weten hoe het met hem ging. Ergens in april 2022 is zij bij de ouders van patiënt op bezoek geweest. Toen zij daar was, belde

patiënt en daar heeft zij hem telefonisch gesproken. Zij heeft drie keer telefonisch contact met de patiënt gehad vóór 1 juni 2022. Op 28 april 2022 is patiënt overgeplaatst naar een andere instelling, verder instelling 2.

3.3 Op 31 mei 2022 ontving de Inspectie een melding van de werkgever van verweerster over beëindiging van het dienstverband in verband met ernstig tekortschieten in het functioneren wegens (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. De Inspectie startte een onderzoek. Op 1 juni 2022 eindigde de arbeidsovereenkomst van verweerster bij de instelling met een vaststellingsovereenkomst. Op deze datum is verweerster gestart bij een nieuwe werkgever. Instelling 2 deelde haar mee dat zij patiënt pas na 1 juni 2022 mocht bezoeken. Verweerster bezocht patiënt hierna wekelijks en er ontstond een (seksuele) relatie. Op 20 augustus 2022 kreeg patiënt toestemming voor één dag verlof om zijn verjaardag bij verweerster te vieren. Daarna kwam hij elk weekend dat hij verlof had naar haar toe. Verweerster heeft ervoor gekozen haar nieuwe werkgever niet meteen op de hoogte te stellen van de melding en het onderzoek door klaagster. Zij wilde dat haar nieuwe team/de zorgmanager haar eerst beter zou leren kennen. Na het eerste gesprek met de Inspectie in september 2022 heeft verweerster haar nieuwe werkgever alsnog ingelicht over de reden van haar ontslag bij haar vorige werkgever en over de melding en het onderzoek door klaagster. Ook heeft zij meerdere collega's op de hoogte gesteld. Zij wordt nu begeleid door een senior verpleegkundige en haar leidinggevende stelt dat de werkrelatie zich kenmerkt door openheid. Het tweede gesprek met de Inspectie vond plaats op 16 februari 2023.

3.4 De Inspectie heeft op 7 maart 2024 deze tuchtklacht ingediend. Verweerster en patiënt hebben nog steeds een relatie.

#### **4. De klacht en de reactie van de verpleegkundige**

4.1 De Inspectie verwijt de verpleegkundige dat zij (seksueel) grensoverschrijdend heeft gehandeld. Zij wisselde tijdens de zorgrelatie met de patiënt privételefoonnummers uit en had vriendschappelijk contact via telefoon en Whatsappgesprekken. Zij deed hier geen melding van binnen de instelling en heeft geen maatregelen getroffen om verder grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Op 11 maart 2022 heeft zij met patiënt geknuffeld en gezoend. Zij heeft dit niet zelf gemeld bij haar leidinggevende. Dit is gedaan door een collega die het voorval heeft gezien. Nadat zij op non-actief werd gesteld heeft zij, in strijd met het contactverbod, toch contact gezocht met patiënt, onder andere door contact te zoeken met zijn zus en ouders. Nadat de instelling de arbeidsrelatie met haar had beëindigd is zij een seksuele relatie aangegaan met patiënt, zonder zich bewust te zijn van (het belang van) een afkoelingsperiode die zij in acht moest nemen. De Inspectie stelt zich op het standpunt dat de verpleegkundige in ernstige mate en gedurende een langere tijd handelde in strijd met de volgende professionele normen:

- Artikel 1.1 en 2.4 van de Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden, V&N, januari 2015;
- Brochure 'Over een relatie met een (ex-)zorgvrager', V&VN, november 2015;
- Notitie 'Relatie tussen hulpverlener en (ex)patiënt', GGZ Nederland, 2009;

- Gedragscode Dimence groep, 2014;
- Brochure van de Inspectie, 'Het mag niet, het mag nooit', 2016.

De Inspectie verzoekt de klacht gegrond te verklaren en een maatregel op te leggen die past bij de ernst van het normoverschrijdend gedrag en het risico op herhaling.

4.2 De verpleegkundige stelt dat zij zich bewust is van fouten die zij heeft gemaakt en daar neemt ze haar verantwoordelijkheid voor. Zij had haar privételefoonnummer niet mogen delen en ze had ook niet met patiënt mogen zoenen. Dit is gebeurd in een emotionele bui. Ook had zij geen contact mogen opnemen met de moeder van patiënt. Zij wilde graag weten hoe het met hem ging uit bezorgdheid. Zij had een afkoelingsperiode tot 1 december 2022, maar zij was daar net als haar collega's niet van op de hoogte. Zij was in de veronderstelling dat na 1 juni 2022 contact wel was toegestaan. Haar oude werkgever noch instelling 2 hebben haar geïnformeerd over deze afkoelingsperiode. Zij heeft na het incident op 11 maart 2022 dit wel besproken met de psycholoog van het behandelteam. In haar team destijds ontbrak veiligheid en vertrouwen. Zij voelde zich in de coronaperiode alleen staan in het team. Er trad polarisatie op. Omdat zij zich verweerde tegen de tegennatuurlijke gedragsregels werd zij buitengesloten door het team en tot de orde geroepen. Zij kreeg het verwijt oncollegiaal te zijn omdat zij geen pcr-test wilde laten uitvoeren. De aansluiting met collega's, met wie zij eerder goed contact had, verdween en zij kwam steeds meer alleen te staan. Het voelde destijds niet veilig om het gesprek aan te gaan met leidinggevendenden. De verpleegkundige vindt het heel pijnlijk ervan beschuldigd te worden dat zij de patiëntveiligheid in gevaar brengt. Bij haar huidige werkgever voelt zij zich wel veilig om zaken te bespreken. In het ergste scenario dat zij haar BIG-registratie verliest, kan zij hetzelfde werk blijven doen. Voor haar huidige werk is geen BIG-registratie nodig. Zij vindt dit vreemd als geconstateerd wordt dat zij een gevaar vormt voor de patiëntveiligheid.

4.3 Het college gaat hieronder verder in op de standpunten van partijen.

## 5. De overwegingen van het college

### *De criteria voor de beoordeling*

5.1 De vraag is of de verpleegkundige de zorg heeft verleend die van haar verwacht mocht worden. De norm daarvoor is een redelijk bekwame en redelijk handelende verpleegkundige. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de zorgverlener geldende beroepsnormen en andere professionele standaarden.

5.2 Binnen een behandelrelatie bevindt de cliënt/patiënt zich in een afhankelijke positie ten opzichte van de zorgverlener. Daarom mag van een intieme relatie tussen beiden geen sprake zijn. Het is aan de zorgverlener om de grenzen van de behandelrelatie te bewaken. Dit uitgangspunt vloeit voort uit artikel 7:453 Burgerlijk Wetboek (goed hulpverlenerschap). Voor verpleegkundigen is deze norm verder uitgewerkt in de Nederlandse Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden. Daarin is onder meer opgenomen dat een verpleegkundige geen misbruik maakt van de afhankelijke positie van de zorgvrager, geen intieme en/of seksuele relatie aangaat met de zorgvrager en zijn collega's of

leidinggevende om hulp vraagt als hij merkt dat de professionele grenzen dreigen te vervagen of overschreden dreigen te worden. Daarnaast waren ten tijde van de behandelrelatie toepasselijke beroepsnormen opgenomen in de brochure van de Inspectie “Het mag niet, het mag nooit: seksueel grensoverschrijdend gedrag in de gezondheidszorg” uit 2016. In de Gedragscode van de instelling zijn soortgelijke beroepsnormen opgenomen.

De beoordeling van de klacht

5.3 Vaststaat dat de verpleegkundige gedurende en direct na de behandelrelatie een intiem contact is aangegaan met de patiënt. Het college is van oordeel dat verweerster (seksueel) grensoverschrijdend heeft gehandeld. Zij heeft tijdens de zorgrelatie met patiënt privételefoonnummers uitgewisseld en heeft vervolgens vriendschappelijk contact gehad met patiënt. Zij heeft hierdoor onvoldoende professionele afstand gehouden. Hier had zij melding van moeten maken bij haar werkgever, maar dit heeft ze nagelaten. Verweerster heeft zelf ook erkend dat ze niet goed heeft gehandeld. Ditzelfde geldt voor het voorval op 11 maart 2022 waarbij verweerster en patiënt hebben gezoend en geknuffeld. Verweerster is hierbij een grens overgegaan en dit valt haar tuchtrechtelijk te verwijten. Het valt verweerster voorts te verwijten dat zij van dit voorval niet zelf melding heeft gedaan bij haar leidinggevende. De stelling van verweerster dat zij zich onveilig voelde bij haar leidinggevende, ontslaat haar niet van haar verantwoordelijkheid om het voorval zelf bij een leidinggevende te melden. De omstandigheid dat zij wel een collega (psycholoog van het behandelteam) heeft geïnformeerd is ontoereikend. Daarbij neemt het college in aanmerking dat zij desbetreffende collega niet heeft verzocht om haar leidinggevende op de hoogte te stellen van het voorval. Dat het voorval op 11 maart 2022 toch ter kennis kwam van de werkgever is het gevolg geweest van het feit dat een andere collega, die het knuffelen en zoenen op 11 maart 2022 heeft gezien, dit bij de werkgever heeft gemeld.

5.4 Het college rekent het verweerster ook aan dat zij, nadat zij op non-actief was gesteld en geen contact met patiënten meer mocht hebben, via de familie van patiënt geprobeerd heeft contact met patiënt te krijgen. Verweerster heeft naar eigen zeggen vóór 1 juni 2022 ook drie keer telefonisch contact gehad met de patiënt. Ook hierover stelt verweerster dat zij dit niet had mogen doen, maar dat zij begaan was met patiënt en graag wilde weten hoe het met hem ging. Zij heeft hiermee naar het oordeel van het college haar relatie met patiënt boven de professionele distantie gesteld die van haar verwacht mag worden.

5.5 Met betrekking tot de afkoelingsperiode die verweerster in acht had moeten nemen overweegt het college als volgt. De afkoelingsperiode is de periode die na beëindiging van de zorgrelatie met de patiënt in acht genomen moet worden voordat een persoonlijke, niet professionele relatie kan worden aangegaan. Deze periode is bedoeld om afstand te creëren, om de ongelijke verhouding van de zorgrelatie op te heffen. Voor verweerster gold een afkoelingsperiode van zes maanden. Desgevraagd kon de Inspectie ter zitting geen eenduidig antwoord geven op de vraag op welk moment voor verweerster deze afkoelingsperiode startte. Het college stelt vast dat in de Gedragscode van de instelling staat dat de afkoelingsperiode start na het afsluiten van de behandelrelatie. Hoewel verweerster officieel pas op 1 juni 2022 uit dienst ging, was feitelijk op 21 maart 2022 door de op non-actiefstelling al een einde aan de behandelrelatie gekomen. Naar het oordeel van het college telt deze datum dus als

startpunt van de afkoelingsperiode van zes maanden. Vaststaat dat verweerster zich niet aan deze periode heeft gehouden, omdat er vóór 1 juni 2022 al telefonisch contact is geweest tussen verweerster en patiënt en vanaf juni 2022 een seksuele relatie tussen haar en patiënt is ontstaan. Verweerster stelt hierover dat zij van instelling 2, waar de patiënt op 28 april 2022 naar was overgeplaatst, te horen kreeg dat zij na 1 juni 2022 contact met hem mocht hebben. Ook in het gesprek met de Inspectie op 9 september 2022 is verweerster er niet op gewezen dat zij nog in de afkoelingsperiode zat, terwijl patiënt verweerster vergezelde bij dit gesprek. Hoewel dit tot verwarring heeft geleid, ontslaat dit alles verweerster niet van de verplichting om zelf onderzoek te doen naar de afkoelingsperiode. Dat zij dit niet heeft gedaan valt haar aan te rekenen.

### *Slotsom*

5.6 De conclusie is dat verweerster heeft gehandeld in strijd met de voor haar geldende professionele normen en de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening in ernstige mate heeft overschreden. Het is noodzakelijk dat een zorgverlener de professionele grenzen van de beroepsgroep respecteert. Dit betekent dat de klacht gegrond is.

### *Maatregel*

5.7 Gezien de ernst van deze vorm van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen is de maatregel van schorsing het uitgangspunt in zaken over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bij het opleggen van de maatregel weegt het college ook mee in hoeverre verweerster inzicht heeft getoond in haar handelen en hoe groot het risico op herhaling is. Verweerster heeft ter zitting laten blijken dat zij het laakbare van haar handelen inziet. Anders dan de Inspectie ziet het college bij verweerster wel reflecterend vermogen. Het college neemt tevens in aanmerking dat het onderzoek van de Inspectie erg lang heeft geduurd. Verweerster werkt sinds juni 2022 bij haar nieuwe werkgever, die erg tevreden over haar is. Ter zitting heeft verweerster toegelicht dat er een hele open sfeer is waarin alles kan worden besproken. Zij heeft veel gesprekken met haar manager en met collega's, ook over haar handelwijze en de ontstane situatie. Er wordt veel aan intervisie gedaan vanaf het moment dat zij daar kwam werken. Zij is dus al twee jaar tot volle tevredenheid van haar werkgever aan het werk.

Alles overwegende is het college van oordeel dat een voorwaardelijke schorsing passend is. Aan verweerster zal een voorwaardelijke schorsing worden opgelegd van zes maanden met een proeftijd van een jaar. De voorwaarde die het college hieraan stelt, is dat verweerster gedurende de proeftijd van een jaar zich niet schuldig maakt aan enig handelen of nalaten dat in strijd is met de goede zorg die zij als verpleegkundige behoort te betrachten, of in strijd is met hetgeen een behoorlijke verpleegkundige betaamt. Het college ziet gelet op hetgeen hiervoor is overwogen geen aanleiding om nadere bijzondere behandel(voorwaarden) aan de schorsing te verbinden.

### *Publicatie*

5.8 In het algemeen belang zal deze beslissing worden gepubliceerd. Hoewel het een feit van algemene bekendheid is, althans hoort te zijn, dat een zorgverlener geen (seksuele) relatie mag aangaan met een patiënt en daarbij altijd een afkoelingsperiode geldt, is het algemeen belang erin gelegen dat deze norm kennelijk (gelet op de talrijke uitspraken over dit onderwerp) nog vaak wordt overschreden.

Andere zorgverleners kunnen lering trekken uit hetgeen in deze uitspraak is overwogen. Het college ziet daarom toch een meerwaarde in het nog eens publiceren van een uitspraak over dit onderwerp. De publicatie zal plaatsvinden zonder vermelding van namen of andere tot personen of instanties herleidbare gegevens.

## 6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht gegrond;
- schorst de bevoegdheid van de verpleegkundige om de aan de inschrijving in het BIG- register verbonden bevoegdheden uit te oefenen voor de duur van zes maanden;
- beveelt dat deze maatregel niet ten uitvoer zal worden gelegd, tenzij het college later anders mocht bepalen omdat de verpleegkundige voor het einde van een proeftijd van één jaar zich schuldig heeft gemaakt aan enig handelen of nalaten dat in strijd is met de goede zorg die zij als verpleegkundige behoort te betrachten, of dat in strijd is met hetgeen een behoorlijke verpleegkundige betaamt;
- bepaalt dat de proeftijd ingaat op de dag dat deze beslissing onherroepelijk is geworden;
- bepaalt dat de proeftijd uitsluitend loopt gedurende de periode dat de verpleegkundige in het BIG-register is ingeschreven en bevoegd is de daaraan verbonden bevoegdheden uit te oefenen;
- bepaalt dat deze beslissing, nadat die onherroepelijk is geworden, zonder vermelding van namen of andere herleidbare gegevens in de Nederlandse Staatscourant zal worden bekendgemaakt en ter publicatie zal worden aangeboden aan Nursing, TVZ en Nurse Academy.

Deze beslissing is gegeven door M.J.C. Dijkstra, voorzitter, P.E.M. Messer-Dinnissen, lid-jurist, G.C. van der Weerd, R. Broeren-Woudstra en B. Nijhuis-Prigge, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door K.M. Dijkman, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 18 juli 2024.

secretaris

voorzitter

Tegen deze beslissing kan in de volgende gevallen schriftelijk beroep worden ingesteld bij het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

a. Heeft u de klacht ingediend? Dan kunt u in beroep als

- het college u of uw klacht geheel of gedeeltelijk niet-ontvankelijk heeft verklaard, of
- als de klacht geheel of gedeeltelijk ongegrond is verklaard.

Bij een gedeeltelijke niet-ontvankelijkverklaring of een gedeeltelijke ongegrondverklaring kan uw beroep alleen betrekking hebben op dat deel van de beslissing.

b. Is de klacht tegen u gericht? Dan kunt u altijd in beroep.

- c. Ook de inspecteur van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd kan beroep instellen.

U moet het beroepschrift richten aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg, maar opsturen naar de secretaris van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Zwolle. Daar moet het zijn ontvangen binnen zes weken nadat de beslissing aan u is verstuurd.

Als u beroep instelt, moet u € 50,- griffierecht betalen aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg. U ontvangt hierover bericht. Als u geheel of gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld, wordt het griffierecht aan u terugbetaald.